

Política de regreso al trabajo

Preparado por: LaPorte

LaPorte Client

Lugar: _____

Fecha de vigencia: May 6th, 2014

Número de revisión: 2

PROPÓSITO

Esta política se establece para asegurar que LaPorte Client brinde actividad de trabajo significativa a los empleados que temporariamente no puedan realizar todas o parte de sus tareas o servicios de trabajo habituales. Esta política se aplica a los empleados que sufren alguna lesión o enfermedad relacionada o no con el trabajo. El objetivo es permitir a los empleados valorados por la empresa reintegrarse al trabajo productivo y regular lo antes posible. Los empleados lesionados continúan siendo una parte activa y vital de la empresa, si se les ofrece un trabajo temporario de transición o modificado. Estudios demuestran que una Política de regreso al trabajo bien desarrollada reduce los días perdidos, permite a los trabajadores recuperarse más rápido y crea a un entorno de trabajo más positivo.

ALCANCE

Todos los empleados activos que temporariamente no pueden desempeñar su trabajo regular debido a una lesión o enfermedad compensable, relacionada o no con el trabajo, pueden ser elegibles para tareas transitorias de trabajo dentro de las disposiciones del presente programa. Las tareas de reincorporación al trabajo pueden tomar la forma de:

- Servicios modificados dentro del alcance del puesto actual del empleado
- Otros trabajos disponibles para los cuales el empleado califica, fuera del alcance de su puesto actual
- Un horario de trabajo modificado

DEFINICIONES

- El **trabajo de transición** es una herramienta terapéutica para acelerar la reincorporación del empleado lesionado al trabajo, tomando en cuenta los factores físicos, emocionales, actitudinales y ambientales que de otra forma inhibirían un rápido reintegro al trabajo. Estas tareas fueron pensadas para ser temporarias y pueden no durar más de 90 días, aunque LaPorte Client permite múltiples asignaciones de 90 días seguidas si están médicamente requeridas.
- El **servicio alternativo** es una parte de LaPorte Client's la Política de regreso al trabajo diseñada como un servicio de colocación para individuos que han alcanzado la mejora médica máxima y aún así no pueden desempeñar las funciones fundamentales del puesto que ocupaban antes de la lesión.

CAMPO DE APLICACIÓN

Duración del servicio

Si se encuentra disponible un trabajo que cumple con las limitaciones o restricciones expuestas por el médico que atiende al empleado, a ese empleado se le puede asignar trabajo de transición o modificado durante un período que no exceda los 90 días. El trabajo de transición o liviano es un *programa temporario* y la elegibilidad del empleado para estas tareas reducidas se basará estrictamente en la documentación médica y el progreso de recuperación.

Aplicación diaria

Las limitaciones y restricciones de un empleado son efectivas las 24 horas del día. Un empleado que no siga las restricciones puede causar un retraso en la curación o puede empeorar su condición. Los empleados que no respeten las restricciones establecidas, estén o no en el trabajo, pueden estar

Preparado por:

Fecha:

Aprobado por:

Fecha:

--	--	--	--

Esta Política de regreso al trabajo es una guía. No aborda posibles cuestiones relacionadas con el cumplimiento de normas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) o cualquier otra agencia reguladora a nivel local, estatal ni federal. Tampoco pretende ser exhaustiva ni debe interpretarse como asesoramiento legal. Consulte con su representante comercial autorizado de bienes y accidentes en o su asesor legal para tratar los posibles requisitos de cumplimiento.

sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la finalización de la relación laboral.

Calificación

El servicio de transición o modificado estará disponible para todos los empleados sobre una base justa y equitativa con asignaciones temporarias basadas en las capacidades y las habilidades. La elegibilidad se basará en el Formulario de evaluación de reintegro al trabajo que debe completar el profesional médico que asista al empleado. Un empleado en servicio modificado será considerado parte del personal regular de turno, con reconocimiento de las limitaciones del empleado dentro del departamento.

RESPONSABILIDADES

Las siguientes responsabilidades corresponden a diversos niveles dentro de la empresa.

- El **personal de dirección** asegurará el cumplimiento de la política en todos los niveles LaPorte Client y promoverá activamente y apoyará la política y el Programa de reintegro al trabajo como un todo.
- Los **supervisores** apoyarán el reintegro del empleado al trabajo identificando las tareas modificadas adecuadas y asegurándose de que el empleado no incumpla las restricciones establecidas por el médico. Los supervisores también permanecerán en contacto regular con los empleados ausentes y comunicarán LaPorte Client's las expectativas de asistencia de forma clara. También serán responsables de informar cualquier problema con los empleados y esta política al director o supervisor del programa de regreso al trabajo.
- Los **trabajadores lesionados** notificarán a sus supervisores puntualmente cuando su estado requiera una ausencia. Seguirán el plan de tratamiento médico estrictamente y participarán activamente en el LaPorte Client's Programa de regreso al trabajo, lo que incluye seguir todas las pautas de la política. Los empleados lesionados también ayudarán a los supervisores a identificar opciones potenciales de servicios de transición que descubran. Mientras los supervisores son responsables de mantener una comunicación constante con el empleado lesionado, el trabajador también tiene la obligación de mantener contacto con LaPorte Client para informar sobre su condición y estado. El empleado lesionado completará toda la documentación requerida con puntualidad.
- El **director del Programa de regreso al trabajo** será capacitado para comprender los aspectos físicos y psicológicos de la discapacidad y también entenderá los matices del LaPorte Client's Programa de regreso al trabajo, las políticas y todos los formularios asociados. Este individuo también podrá testificar en un tribunal como perito vocacional si fuese necesario. Ejercerá el liderazgo del programa, facilitando la comunicación entre los funcionarios del sindicato, los empleados, los directores y los médicos. Este director poseerá la responsabilidad de crear el LaPorte Client Banco de trabajo y asistirá a los supervisores en la resolución de problemas en el lugar.

PROCEDIMIENTO

Horario laboral

LaPorte Client hará todo lo que esté en su poder para ajustar el horario laboral restringido al horario laboral normal que el empleado tenía antes de su afección. Sin embargo, dependiendo de las limitaciones del trabajo, puede ser necesario que el empleado siga un horario laboral específicamente diseñado para adaptarse a estas restricciones.

Pago de salarios

Si las autoridades calificadas determinan que la lesión del empleado se relaciona con el trabajo, LaPorte Client pagará los beneficios y salarios de acuerdo con el estatuto de compensación del trabajador estatal y con las políticas de recursos humanos de la empresa. Si un empleado en servicio modificado no puede presentarse a trabajar, al empleado se le puede imputar hasta ocho horas de licencia por enfermedad por turno.

Los empleados que desempeñen servicio modificado en una semana laboral restringida (durante los primeros 90 días de licencia de compensación del trabajador) recibirán el pago por las horas trabajadas de la empresa, mientras que las horas no trabajadas se reembolsarán de acuerdo con las pautas de compensación del trabajador.

Un empleado que desempeñe tareas de transición por una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo en un horario laboral normal recibirá un pago por hora por todo el tiempo trabajado que puede no necesariamente ser igual al pago por hora de servicio completo.

Los empleados que desempeñen tareas de transición en una semana laboral restringida luego de un período de Incapacidad a corto plazo (Short-term disability, STD) pueden recibir una combinación de

pago regular y beneficios de discapacidad parcial. El empleado y el LaPorte Client Departamento de recursos humanos resolverán esta combinación en función de cada caso en particular.

Si los empleados se toman vacaciones o hay un feriado durante el servicio restringido, tienen derecho a una selección regular de vacaciones o pago de feriado según se aplicaría en servicio normal y no restringido.

Expectativas de comunicación

Si un empleado no puede trabajar en ninguna tarea y la empresa aprueba las ausencias, el empleado debe continuar en comunicación constante con el Director del programa de regreso al trabajo y su supervisor directo. Cada uno debe recibir una actualización del estado médico del empleado por lo menos una vez por semana. El no hacerlo puede dar como resultado una reducción de los beneficios disponibles y medidas disciplinarias que pueden incluir hasta la finalización de la relación laboral.

Citas médicas

LaPorte Client no permite a los empleados programar citas médicas que interfieran con las horas de trabajo. Los empleados pueden usar su tiempo libre para las citas médicas si lo tienen disponible y si coordinan la ausencia por adelantado con el supervisor. Las citas médicas *no* programadas por adelantado que no sean de emergencia pueden ocasionar la denegación del tiempo libre.

El médico del empleado debe completar el LaPorte Client Formulario de evaluación de regreso al trabajo en cada visita para evaluar el impedimento. Es responsabilidad del empleado informar LaPorte Client su estado médico luego de cada visita médica. Esto se aplica a las enfermedades y lesiones relacionadas o no con el trabajo que interfieran con las tareas asignadas.

Procedimientos del empleado

1. En el caso de que una lesión o enfermedad se relacione con el trabajo, informe a su supervisor inmediatamente o a más tardar al final del turno en el que ocurre la lesión.
2. Complete y firme un formulario de Informe de lesiones.
3. Hágale saber a su supervisor que está buscando tratamiento médico y obtendrá un formulario de Evaluación de regreso al trabajo. El formulario de Evaluación de regreso al trabajo se debe completar en cada visita médica independientemente del médico que elija y de si la condición se relaciona o no con el trabajo.
4. Participe en el Programa de regreso al trabajo en trabajo temporario de transición por hasta 90 días mientras su doctor y su supervisor revisan continuamente su condición.

NEGATIVA A PARTICIPAR

Si no puede regresar a su trabajo normal pero puede realizar trabajo de transición, debe regresar al trabajo de transición. Los empleados que elijan no participar en el LaPorte Client Programa de regreso al trabajo ni seguir todas las regulaciones de la presente Política de regreso al trabajo pueden convertirse en inelegibles para los beneficios de compensación del empleado estatales y, en algunos casos, negarse a participar puede ser una causal de finalización de la relación laboral. En caso de negativa se aplicará la Licencia médica familiar impaga y se suspenderán los beneficios de la discapacidad.

LICENCIA MÉDICA FAMILIAR

En caso de horario laboral reducido, pueden aplicarse la Licencia médica familiar y los programas por Discapacidad parcial para compensar la pérdida de salario debida a la menor cantidad de horas trabajadas. Para más detalles contáctese con el Departamento de Recursos humanos.

LaPorte Client

Política de regreso al trabajo

LaPorte Client's El objetivo principal es reincorporar a los trabajadores lesionados identificando o modificando tareas que se ajusten a sus capacidades físicas y les permitan regresar al trabajo lo más pronto y fácilmente posible. La empresa se compromete a realizar programas individualizados de reintegro con base en las capacidades físicas de los individuos y revisará las asignaciones de tareas regularmente para asegurar que los servicios sean adecuados.

Estamos comprometidos con el regreso temprano al trabajo y reconocemos que esto acelera el proceso de recuperación y reduce la posibilidad de discapacidad permanente. Se espera que los empleados de LaPorte Client demuestren el mismo compromiso con el programa siguiendo la Política de regreso al trabajo y todas las pautas del Programa de regreso al trabajo. El Programa de reintegro al trabajo requiere de un enfoque de equipo y se espera que los empleados cooperen con el equipo de dirección, los supervisores y el personal médico al lesionarse o no poder desempeñar sus servicios de trabajo en su totalidad.

Antes de trabajar en cualquier LaPorte Client lugar de trabajo, se espera que todos los empleados hayan leído la Política de regreso al trabajo que incluye las siguientes secciones:

- Propósito
- Alcance
- Campo de aplicación
- Responsabilidades
- Procedimiento
- Negativa a participar
- Licencia médica familiar

Si tiene alguna pregunta o duda con respecto al contenido de estas políticas, debe consultar a su supervisor. Esto lo debe realizar antes de firmar y aceptar la LaPorte Client Política de regreso al trabajo.

Tengo conocimiento de y he leído la Política de regreso al trabajo de c_officialname]'s y comprendo lo que se requiere y espera de mí como empleado. Si me lesiono o enfermo y no puedo llevar a cabo mis tareas habituales, ya sea que suceda dentro o fuera del lugar de trabajo, reconozco completamente lo que LaPorte Client's espera de mí durante mi recuperación. También tengo conocimiento de que LaPorte Client se reserva el derecho de pagar menos que mi remuneración por servicio completo durante el trabajo transitorio, si eso se justifica.

Comprendo que si elijo no participar en el Programa de regreso al trabajo o no seguir estas pautas de la política, puede que no reúna los requisitos para recibir los beneficios de compensación para los trabajadores y, en algunos casos, mi negativa puede ser causal de despido.

Firma del empleado: _____

Fecha: _____